

大学生のアルバイトにおける組織コミットメントと その規定要因に関する研究

指導教員名： 西村 孝史

氏名 ： 高橋 未季

枚数 ： 30 枚

大学生のアルバイトにおける組織コミットメントと その規定要因に関する研究

高橋 未季

キーワード： 組織コミットメント 満足度 自己効力感 集団凝集性

要旨

本研究では、従業員の離職を予測できるとする組織コミットメントに注目し、規定要因を探った。組織コミットメントを調べる就業形態はアルバイトとし、その調査対象として大学生を取り上げた。その結果、組織コミットメントは「情緒的コミットメント」、「規範的コミットメント」、「功利的コミットメント」を因子として抽出した。また、規定要因として、性差が情緒的コミットメントの形成に影響を与えること、時給と「自己効力感」が規範的コミットメントに正の影響を与えること、またアルバイト先の「集団凝集性」と大学生に直接指示を出す特定の「上司のリーダーシップ」が大学生のアルバイトに対する「満足度」を媒介して功利的コミットメントを高めることを明らかにした。組織コミットメントの領域において、これまでほとんど研究対象にされなかった大学生のアルバイトに注目し、その因子構造や規定要因を明らかにしたことが本研究最大の貢献である。

目次

- I. 問題意識
- II. 先行研究
 - 1. 組織コミットメントの概念
 - 2. 組織コミットメントの規定要因
- III. 仮説の導出
 - 1. 仮説の導出
 - 2. 研究枠組み
- IV. 調査方法
- V. 分析結果
- VI. 考察
- VII. まとめ
- VIII. 参考文献

I. 問題意識

本研究では大学生のアルバイトに対する組織コミットメントに焦点を当てる。我々大学生にとってアルバイトは一時的なものであり、アルバイト先を短期間で転々とする場合が多く見られる。しかし、大学生のアルバイトとはいえ、コスト面などの点を考慮すると、経営者やそのアルバイト先の他の従業員は、彼らにも長く働いてもらいたいはずである。実際に筆者自身も現在アルバイトをしているが、新人の大学生の定着率は非常に低く、そのことは社員だけでなく、アルバイトを含む従業員全員にとっても悩みの種となっている。そこで興味を持ったのが、本研究で取り上げている組織コミットメントである。Williams & Hazer (1986) によると、組織コミットメントは離職を予想できると考えられており、従業員の定着化をはかる場合、彼らの組織コミットメントを向上させることが効果的であるとしている。そのため、従業員の組織コミットメントやその規定要因に関する先行研究は数多くなされてきた。しかしながら、その研究対象は正規従業員や大学生以外の非正規従業員（パートタイマーなど）がほとんどなのが現状である。そこで本研究では、現在アルバイトをしている大学生を対象にしたアンケートを行い、彼らのアルバイトに対する組織コミットメントが個人要因、組織要因によってどのように規定されるのかを探る。

II. 先行研究

1. 組織コミットメントの概念

組織と個人の関わりを示す概念である組織コミットメントの議論はこれまで様々に展開されてきた。ここではまず組織コミットメントを形成すると考えられるコミットメントのコミットメント（情緒的コミットメント、功利的コミットメント、功利的コミットメント、規範的コミットメント）について詳しく述べる。

1-1 情緒的コミットメント

情緒的コミットメントとは、「ある組織に好意を持つ」→「その組織に所属する」という、所属している組織に対する愛着がその個人を組織に留めているという考えである。

Mowday, Steers, & Porter (1979)は組織コミットメントを、

- ①組織の目標や価値に対する信用と受容、
- ②組織の代図表として進んで努力する意欲、
- ③組織の一員として留まりたいとする強い願望、

によって成り立つ情緒的な愛着と捉えた。また、Mowday らは 15 項目からなる OCQ (Organizational Commitment Questionnaire) を開発した(図表 II)。OCQ は組織に対する情緒的な愛着を測定することができる信頼度の高い尺度であると考えられ、現在に至るまで広く受け入れられている。

1-2 功利的コミットメント

功利的コミットメントとは「組織に所属することで自分にメリットがある」→「その組織に所属する」という、所属している組織に対する何らかの報酬、見返りの期待によって個人は組織に留まるという考え方である。例えば、金銭面だけでなく、人脈や仕事のやりやすさ、居心地の良さなど、組織が自分の求めるものを与えてくれる限り所属し続けるということである。

功利的コミットメントの先駆けとなったのは **Becker (1960)** の理論である。**Becker** は組織コミットメントを、組織と人間の交換関係の上に成り立つという視点で捉えた。組織コミットメントの領域において初期段階で提唱されたこの考え方は、後の組織コミットメント研究に大きな影響を与えた。

1-3 存続的コミットメント

存続的コミットメントは、「組織を離れる場合のリスクを認知」→「その組織に所属する」という、所属し続けることにメリットがあるから、逆に言うと、辞めた際に失うものが大きいと考えるからそうしているという考え方である。

組織コミットメントは従業員の離転職に際してしばしば二次元的に捉えられる。つまり①転職先が少ないことや転職の難しさへの認知によるものと、②辞めると個人的に損失を被るからそれを避けるという二次元である。特に②はサイドベット(**side-bet:Becker, 1960**)として注目されている。サイドベットとは、ある組織に所属し続けることによって行った何らかの投資が大きいほど、その組織を離れることの代償はより大きくなるという理論である。「辞めることに付随するコストに対する認知が従業員を組織に縛り付けている」という考え方である(田尾, 1997)。

1-4 規範的コミットメント

規範的コミットメントは「その組織に所属すべきである」→「組織に所属」という、理屈でなく組織にコミットすべきであるという、ある種の忠誠心である。

Allen & Meyer (1990)はそれまで「情緒的」 - 「功利的」の二次元で捉えられてきた組織コミットメントに「規範的コミットメント」というあまり取り上げられなかったコミットメントを付け加えた。関本と花田(1985,1986)は、「滅私奉公・運命共同体といった伝統的な「日本的」帰属意識」を測定できるような項目を作成した。また、田尾(1997)は日本人の特徴として、「周囲の目を気にする」という行動に注目し、組織コミットメントの規範的(日本的)コミットメントを抽出した。

図表Ⅱ OCQ (Organizational Commitment Questionnaire) の質問項目

図表 2 OCQ (Organizational Commitment Questionnaire) の質問項目

1. I am willing to put in a great deal of effort beyond that normally expected in order to help this organization be successful.
2. I talk up this organization to my friends as a great organization to work for.
3. I feel very little loyalty to this organization. (R)
4. I would accept almost any type of job assignment in order to keep working for this organization.
5. I find that my values and the organization's values are very similar.
6. I am proud to tell others that I am part of this organization.
7. I could just as well be working for a different organization as long as the type of work was similar. (R)
8. This organization really inspires the very best in me in the way of job performance.
9. It would take very little change in my present circumstances to cause me to leave this organization. (R)
10. I am extremely glad that I chose this organization to work for over others I was considering at the time I joined.
11. There's not too much to be gained by sticking with this organization indefinitely. (R)
12. Often, I find it difficult to agree with this organization's policies on important matters relating to its employees. (R)
13. I really care about the fate of this organization.
14. For me this is the best of all possible organization for which to work.
15. Deciding to work for this organization was a definite mistake on my part. (R)

出典：Mowday, Steers, & Porter (1979)

2. 規定要因の検討

2-1 職場特性

高木(2003)によると、正規社員を対象にした研究の結果、上司との人間関係、同僚との人間関係が、それぞれ組織コミットメントの内在化コミットメントと愛着コミットメント、愛着コミットメントと功利的コミットメント(負)に対して有意な影響を与えている。内在化コミットメントと愛着コミットメントはどちらも情緒的な愛着を意味する。また、咸(1991)は、小売業(デパート)の販売職に従事するパートタイマーとフルタイマーの組織コミットメントの違いを検証した。その結果、パートタイマーのみ組織コミットメントの規定要因として組織風土が認められた。舩田と佐野(2007)の非正規従業員を対象にした研究によると、店長の非正規従業員一人ひとりに配慮した適切な働きかけによって、非正規従業員のアルバイト先への愛着が高まり、その結果、定着化が促されるという一連の流れが示された。

このように、アルバイト先の雰囲気や人間関係が職場特性として組織コミットメントに何らかの影響を与えているのは明らかである。特に咸(1991)の分析結果から、職場特性はフルタイマーよりもパートタイマーの方がより組織コミットメントに影響を与えやすいのではないかと考えられる。

2-2 気質的要因

組織コミットメントの気質的要因として「自己効力感」がある。個人がある状況において必要な行動を効果的に遂行できる可能性の認知(成田他, 1995)のことを「自己効力感」という。「自己効力感」は特に医療・看護の分野で組織コミットメントや定着の規定要因としてしばしば取り上げられる。医療分野以外でも、咸(1991)などによって組織コミットメント

の規定要因として注目されている指標である。咸 (1991) は、有能感(自己効力感, self-efficacy)はパートタイマーの組織コミットメントと負の関係があることを示した。つまり、パートタイマーにおいては自分が有能であると考えている人ほど組織コミットメントが低いということである。これは、「自己効力感」の高い人はどの職場でも有能に働くことができると認識しているため、特定の職場にコミットすることはないためであると解釈できる。大学生においても、自己効力間の高い人はどんなアルバイトでも活躍できるという自信があるため、現在のアルバイトに深くコミットすることがないと予想できる。「自己効力感」が大学生のアルバイトにおける組織コミットメントにどのような影響を与えるのか、本研究において検討する価値があるだろう。

2-3 「満足度」

組織コミットメントと「満足度」の関係は、どちらが規定要因なのかという議論も含め、様々に論じられてきた。

Williams & Hazer (1986)の研究では、離転職モデルを検討する際、組織コミットメントの規定要因と「満足度」をおくほうが、その逆の場合よりもより適合性が高くなったとした。本研究では、離職を予測できる指標として組織コミットメントを扱っているため、この Williams & Hazer の先行研究に注目し、「満足度」を組織コミットメントの規定要因として取り上げる。

また、「満足度」は上記した職場特性にも関係があるように思われる。なぜなら、「満足度」が組織コミットメントに影響を与える以前に、アルバイト先の環境や時給などの面が「満足度」を高めたり逆に低くしたりすると考えられるからである。このことから、「満足度」は組織コミットメントと同時に他の独立変数との関係性を調べる必要がある。

3. 媒介効果

媒介効果とはある変数が二つの変数の間の因果関係を媒介していることである。つまり、 $X \rightarrow Y$ というモデルを考えたとき、媒介変数 M を想定すると $X \rightarrow M \rightarrow Y$ となる。この媒介変数 M の影響が媒介効果である。この媒介効果を調べるために媒介分析を行う。

2-3 「満足度」で述べたように、「満足度」はその他の独立変数によって影響され、更に組織コミットメントに影響を与えていると考えられる。その際に、「満足度」が他の独立変数と組織コミットメントの媒介変数となっている可能性がある。本研究では Baron & Kenny(1986)による分析手法を参考に以下のように媒介分析を実施する。

- ① 回帰分析を行い独立変数 $X \rightarrow$ 媒介変数 M が有意か確認
- ② 重回帰分析を行い独立変数 $X \rightarrow$ 従属変数 Y を確認
- ③ ②に媒介変数 M を投入し、独立変数 $X \cdot M \rightarrow$ 従属変数 Y を確認

この時、②と③を比較して、独立変数 X が従属変数 Y に与える影響が、媒介変数 M を投入した後に小さくなっていけば媒介効果があると言える。また、③で独立変数 X が従属変

数 Y に与える影響が、媒介変数 M を投入したときに有意でなくなる場合を「完全媒介モデル」、有意な場合を「部分媒介モデル」という。

Ⅲ. 仮説の導出

上記の先行研究、及び筆者の経験から以下の仮説を導出した。

「アルバイト先の人間関係」として、アルバイト先の「集団凝集性」、「上司のリーダーシップ」タイプがアルバイトにおいても組織コミットメントに影響を与えると考えた。なお、リーダーシップの測定尺度には LMX 尺度を使用する。

仮説 1 : 「上司のリーダーシップ」の得点が高いほど、組織コミットメントは高い

仮説 2 : アルバイト先の「集団凝集性」が強いほど、組織コミットメントは高い

また、個人の要因として、「満足度」と個人の気質的側面として「自己効力感」に注目する。自分が組織に役立つという自覚は組織コミットメントにおいて関係があるだろう。

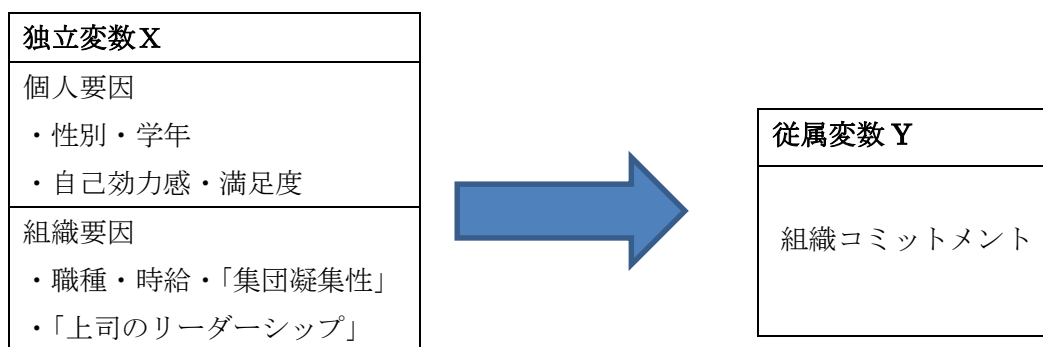
仮説 3 : 「自己効力感」が高いほど、組織コミットメントは低い

次に「満足度」であるが、上記したように「満足度」と組織コミットメントの関係性は多くの先行研究によって論じられてきた。大学生の組織コミットメントにおいても「満足度」は重要な要因であると考えられる。

仮説 4 : アルバイトに対する「満足度」が高いほど、組織コミットメントは高い。

以上の仮説を組み込んだモデルが図表Ⅲの枠組みである。

図表Ⅲ 研究枠組み



IV. 調査方法

本研究は、大学生を対象にアルバイトへの組織コミットメントの要素と組織コミットメントの規定要因を明らかにするために以下のアンケート調査を実施した。

1. 調査概要

調査は、現在アルバイトに従事している首都大学東京の学部生を対象とした。また、調査期間中に複数のアルバイトをしている大学生については、より所属期間の長いアルバイトを想定した回答を求めた。

質問項目の上司には、「現在のアルバイト先の店長など、あなたに直接指示を与える立場の人」とし、特定の一人を想定し、回答してもらった。

調査期間は 2014 年 12 月 3 日～12 月 9 日で、紙媒体の手書きによる記述式アンケートを使用した。有効回答数は 63（男性 36 名、女性 27 名）である。図表IV-1 は回答者の性別・学年のクロス集計図表である。学年別にみると、1 年生、4 年生の割合が少なく、2 年生、3 年生の半分程となっている。また、男女比では、男性の方が多くなっているが、首都大学東京の学部生の男女比が約 6:4 であることを考慮すると、概ね妥当な人数比である。

2. 調査項目

分析に使用した調査項目は以下のとおりである。

〈従属変数〉

Q2-6 組織コミットメントを測る項目

〈独立変数〉

Q1-3 「自己効力感」

Q2-5 時給

Q2-7 「集団凝集性」

Q2-8 「貢献度」：自分のアルバイトへの「貢献度」の自覚をはかる目的で作成した。

Q2-10 「満足度」

Q3-3 「上司のリーダーシップ」

〈コントロール変数〉

Q1-1 性別

Q1-2 学年

Q2-3 勤続期間

図表IV-1 回答者の属性

	1年生	2年生	3年生	4年生	計
男性	4	13	11	8	36
女性	7	8	11	1	27
計	11	21	22	9	63

図表IV - 2 Allen & Meyer (1990) の尺度

情緒的 (affective)要素

1. I would be very happy to spend the rest of my career with this organization.
2. I really feel as if this organization's problems are my own.
3. I do not feel a strong sense of "belonging" to my organization. (R)
4. I do not feel "emotionally attached" to this organization. (R)
5. I do not feel like "part of the family" at my organization. (R)
6. This organization has a great deal of personal meaning for me.

存続的 (continuance)要素

7. Right now, staying with my organization is a matter of necessity as much as desire.
8. It would be very hard for me to leave my organization right now, even if I wanted to.
9. Too much of my life would be disrupted if I decided I wanted to leave my organization now.
10. I feel that I have too few options to consider leaving this organization.
11. If I had not already put so much of myself into this organization, I might consider working elsewhere.
12. One of this few negative consequences leaving this organization would be the scarcity of available alternatives.

規範的 (normative)要素

13. I do not feel any obligation to remain with my current employer. (R)
14. Even if it were to my advantage, I do not feel it would be right to leave my organization now.
15. I would feel guilty if I left my organization now.
16. This organization deserves my loyalty.
17. I would not leave my organization right now because I have a sense of obligation to the people in it.
18. I owe a great deal to my organization.

出典: Meyer, Allen, & Smith (1993*)

*上記の尺度は、Allen & Meyer (1990)の尺度を改訂したもの

3. 尺度構成

3-1 組織コミットメント

Allen & Meyer (1990) , Meyer, Allen, & Smith (1993)で開発された尺度項目(図表IV - 2)と OCQ を中心にアンケートの項目を作成した。さらに、田尾 (1997) の規範的帰属意識、また、関本・花田 (1987) の功利的帰属意識の項目の中から項目を選び付け加えた 16 項目である。

首都大学東京の大学生のアルバイトへの組織コミットメントの因子構造を明らかにするために 16 項目について因子分析を実施した。(図表IV - 3)最尤法、プロマックス回転によって、3つの因子を抽出した。なお分析に際して、複数の項目に高い負荷量をもつ項目と、負荷量の絶対値が 0.40 未満の項目を外した。

図表IV - 3 組織コミットメントの因子分析

	因子1	因子2	因子3
情緒的要素			
頼まれた仕事は何でも進んでほしい	.754	-.034	.042
このアルバイトのメンバーであることを誇りに思う	.628	-.155	.291
売上のために働くことは重要だと感じる	.585	.200	-.274
規範的要素			
このアルバイトから得るものがあるうちは、留まるつもりだ	-.102	.755	.107
この職場のために日々よい仕事をするべきだ	.212	.568	.047
このアルバイトを辞めたいと思ってもすぐにはできない	-.028	.518	-.012
功利的要素			
今このアルバイトを辞めることは私にとって損失が大きい	-.013	.092	.928

因子抽出法: 最尤法

回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

a 6 回の反復で回転が収束しました。

因子 1 は、「頼まれた仕事は何でも進んでほしい」、「このアルバイトのメンバーであることを誇りに思う」、「売上のために働くことは重要だと感じる」の 3 項目であった。すべてアルバイトへの情緒的な帰属意識を表していると考え、「情緒的コミットメント」と解釈した。(クロンバックの $\alpha=0.672$, 平均=2.810, 標準偏差=0.913)

因子 2 は、「このアルバイトから得るものがあるうちは、留まるつもりだ」、「このアルバイト先のために日々よい仕事をするべきだ」、「このアルバイトを辞めたいと思ってもすぐにはできない」の 3 項目である。これらは一見同一因子と判断しにくいだが、アルバイトへの理屈抜きのコミットや忠誠心を表していると考え、アルバイト特有の「規範的コミットメント」と解釈した。(クロンバックの $\alpha=0.644$, 平均=3.280, 標準偏差=0.918)

因子 3 は「今このアルバイトを辞めることは私にとって損失が大きい」の 1 項目であるが、これはアルバイトを辞めることによるリスクの認知であると考え、「功利的コミットメント」と解釈した。(平均=3.476, 標準偏差=1.229)

4-2 自己効力感

「自己効力感」の中でも、本研究では対象を特定しない一般的な「自己効力感」である特性的自己効力感(成田他, 1995)の尺度を使用する。なぜなら、一般的な「自己効力感」は個人のこれまでの人生の経験を下に形成されていると考えられており、個人特性として、より大学生のパーソナリティに迫ると考えるからである。

質問項目は「しなければならぬことがあってもなかなか取りかからない」、「難しそうなことは、新たに学ぼうとは思わない」、「人の集まりの中ではうまく振る舞えない」、「人に頼

らない方だ」、「自分から友達を作るのがうまい」、「初めはうまくいかないことでも、できるまでやり続ける」という特性的自己効力感尺度(成田他, 1995)の 6 項目の平均値からなる。なお、前半 3 項目は反転尺度であり、「5 かなりそう思う」は 1 として、「1 全くそう思わない」は 5 としてデータ化している。数値が高いほどその人の「自己効力感」は高い。この「自己効力感」の質問項目は、自らの気質について主観的に判断する項目であるため、「自己効力感」が高くなった人は、自分自身の能力について自信を持っている、また、自信の向上心や物事の遂行能力を高いと認識している。

4-3 集団凝集性

「集団凝集性」は「集団成員が集団に留まるように働きかける場の力」(Festinger, 1950)と定義されている。尺度項目は高木, 石田, 益田(1997)の「組織風土」を参考に大学生にアルバイト先を想定して回答してもらうため、文言を修正して全 8 項目を使用した。

質問項目は「アルバイト先の仲間とは個人的なことでも気兼ねなく話せる」、「アルバイト先の人たちは温かくてなじみやすい」、「いい仕事をすればアルバイト先の仲間から高く評価される」、「アルバイト先の仲間には心配や悩み事をなんでも相談できる」、「アルバイト先の仲間とはいつも本音で話し合える」、「アルバイト先の仲間は仕事に行き詰まったり、困っていたら助け合う」、「アルバイト先の仲間はいつも気持ちがバラバラでまとまりがない」、「アルバイト先の仲間はお互いに無関心である」の全 8 項目である。

4-4 上司のリーダーシップ

「上司のリーダーシップ」を測るため、Graen, & Uhl-Bien(1995)のリーダーシップ測定尺度である LMX(Leader-Member Exchange)の項目を 大学生にアルバイト先の上司を想定して回答してもらうため、文言を修正して使用した。

質問項目は「上司はあなたの仕事ぶりに満足している」、「上司はあなたの仕事上の問題点やニーズを理解している」、「上司はあなたの潜在的可能性を理解している」、「上司は自分の犠牲においてあなたを助けることがある」、「上司がいなくとも、彼/彼女を弁護し、正当化するほど信頼している」、「仕事上のあなたと上司との関係は良好である」の 6 項目である。この項目は、「上司のリーダーシップ」だけでなく、大学生と彼らのアルバイト先の上司との関係性を読み取ることもでき、「集団凝集性」と同様に、良好な「アルバイト先の人間関係」も表している。

図表IV - 4 各尺度の信頼性分析

	Cronbachのアルファ	平均値	標準偏差	項目数
自己効力感	.854	3.032	.744	6
集団凝集性	.794	3.337	.768	8
上司のリーダーシップ	.705	3.288	.774	6

4-5 各尺度の信頼性

「自己効力感」(Q1-3)、「集団凝集性」(Q2-7)、「上司のリーダーシップ」(Q3-3)は複数の質問項目の得点の平均値をそれぞれの変数として扱う。そのため、信頼性分析を行った。その結果を図表IV-4に示した。すべて $\alpha > 0.6$ となったため、それぞれひとつの概念と判断した。

V. 分析結果

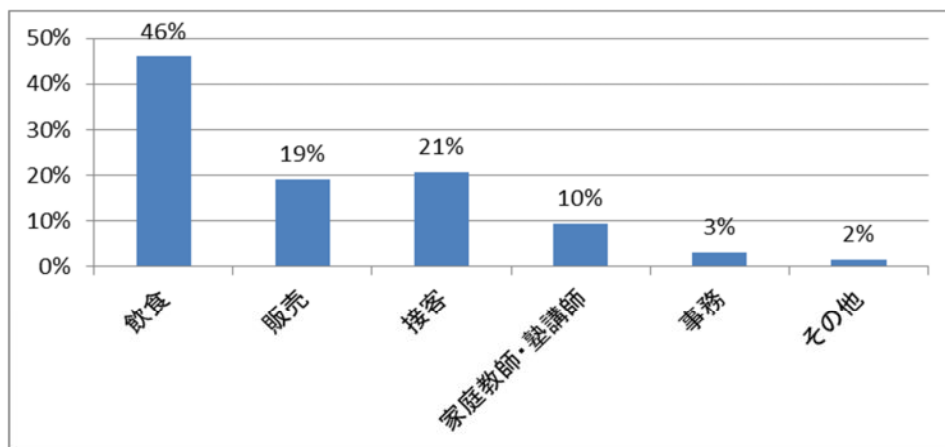
1. 回答者の属性

大学生のアルバイトの目的は「遊ぶお金」が多くを占め(76%)、次いで「生活費」(19%)である。「学費」や「貯金」と回答する人はほとんどいなかった。

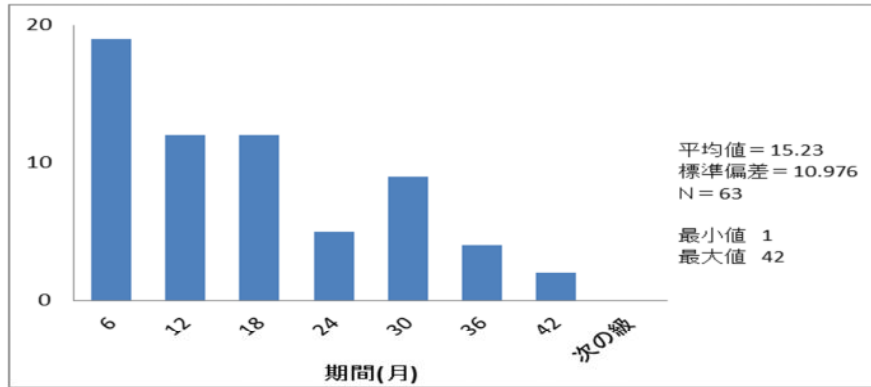
アルバイトの職種で最も多いのは「飲食」であり、次いで「接客」、「販売」、「家庭教師・塾講師」の順である。なお、アルバイトの職種の質問では、これ以外にも「軽作業・物流」、「インストラクター」、「専門性」の項目を用意したが、有効な回答は得られなかったため図表V-1には記載していない。

勤続期間は最長で42ヶ月、最短で1ヶ月である。また、平均勤続期間は15.23ヶ月であった。1～4年生が対象であるためか、勤続期間は非常に幅がある結果となった。また、時給の平均は1016.9円で、株式会社リクルートジョブズが運営するジョブズリサーチセンターの2014年7月度アルバイト・パート募集時平均時給調査によると、首都圏の平均時給は993円であり、このことから、本アンケートの回答者は首都圏全体で見ても比較的高額な時給でアルバイトをしている。

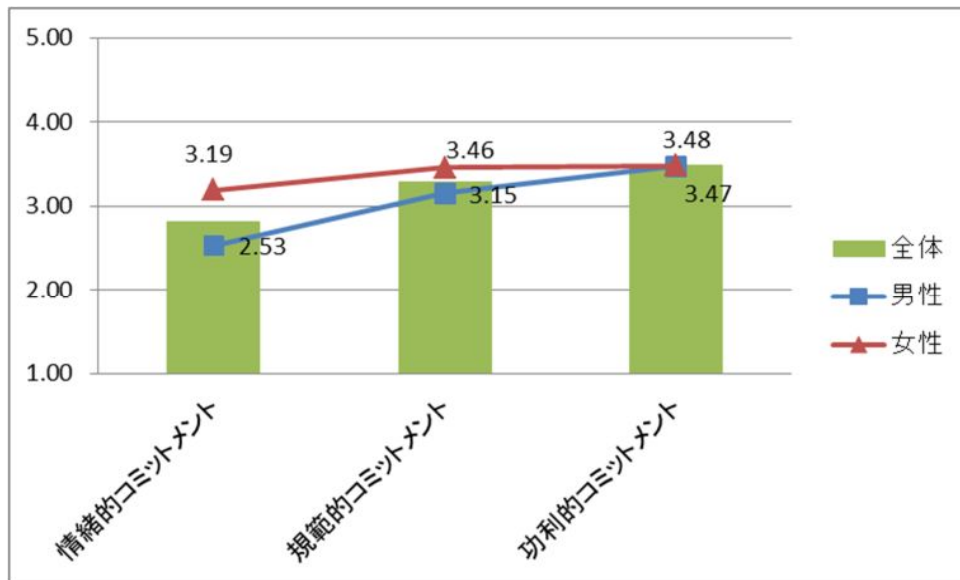
図表V-1 アルバイトの職種



図表 V-2 勤続期間の度数分布図表



図表 V-3 コミットメントの平均値の比較



図表 V-4 コミットメントの男女間の平均値の差

	2 つの母平均の差の検定						
	t 値	自由度	有意確率 (両側)	平均値の 差	差の標準 誤差	差の 95% 信頼区間	
						下限	上限
情緒的コミットメント平均	-3.005	61	.004	-.657	.219	-1.095	-.220
規範的コミットメント平均	-1.328	61	.189	-.309	.232	-.773	.156
功利的コミットメント	-.029	61	.977	-.009	.316	-.640	.622

1-2. 各状況下における組織コミットメント

組織コミットメントの3コミットメントの平均値を図表示した(図表 V-3)。これらの平均の差について t 検定を行ったところ、情緒的コミットメントと規範的コミットメント、功利的コミットメントの平均にそれぞれ差異が認められた。性別ごとに3コミットメントの平

均値を比較する。するとすべてのコミットメントにおいて、男性よりも女性の方が平均値が高い。そこで、それぞれ t 検定を行うと、規範的コミットメントと功利的コミットメントでは男女間の平均値の差は認められなかったが、情緒的コミットメントのみ、有意な差がみられた(図表 V - 4)。

2. 相関関係

組織コミットメントの 3 コミットメントと「自己効力感」、「集団凝集性」、アルバイトへの「貢献度」、アルバイトの総合的な「満足度」、「上司のリーダーシップ」の相関関係を図表 V-5 に示した。組織コミットメントの情緒的コミットメントと功利的コミットメントと功利的コミットメントはお互いにそれぞれ有意なやや弱い正の相関関係が認められた。

組織コミットメントのコミットメントごとに見ると、情緒的コミットメントはアルバイトへの「貢献度」、「上司のリーダーシップ」との間にやや弱い相関がみられた。規範的コミットメントは「自己効力感」と「上司のリーダーシップ」との間にやや弱い相関がみられた。功利的コミットメントは「集団凝集性」、「上司のリーダーシップ」との間にやや弱い正の相関が、「満足度」との間にやや強い正の相関がみられた。また組織コミットメント以外の変数間でも、「自己効力感」と「貢献度」、「集団凝集性」と「満足度」及び「上司のリーダーシップ」、「上司のリーダーシップ」と「貢献度」及び「満足度」との間に有意な正の相関が見られた。「上司のリーダーシップ」は「自己効力感」以外のすべての変数と有意な正の相関がみられた。

全体的に見てそれぞれの変数の相関関係はやや弱い正の相関が見られる中、功利的要因と「満足度」、「満足度」と「集団凝集性」についてのみ相関係数が 0.40 以上のやや強い正の相関があった。このことから、「集団凝集性」の高いアルバイト先では大学生の「満足度」が高い傾向があり、また「満足度」が高い大学生は現在のアルバイトをやめることのリスクを強く認識している傾向があると言える。

図表 V-5 相関関係

		平均値	差	N		1	2	3	4	5	6	7	8
1	情緒的	2.810	.913	63	Pearson の相関 有意確率 (両側)	1							
2	規範的	3.280	.918	63	Pearson の相関 有意確率 (両側)	.274**	1						
3	功利的	3.476	1.229	63	Pearson の相関 有意確率 (両側)	.302**	.232*	1					
4	自己効力感	3.032	.744	63	Pearson の相関 有意確率 (両側)	.062	.256**	.027	1				
5	集団凝集性	3.337	.768	63	Pearson の相関 有意確率 (両側)	.184	.122	.376***	-.038	1			
6	貢献度	3.556	.894	63	Pearson の相関 有意確率 (両側)	.217*	.135	-.024	.296**	.207	1		
7	満足度	3.794	.901	63	Pearson の相関 有意確率 (両側)	.174	.091	.571***	.094	.463***	.165	1	
8	上司のリーダーシップ	3.288	.774	63	Pearson の相関 有意確率 (両側)	.289**	.230*	.291**	.082	.236*	.336***	.515***	1

***. 相関係数は 1% 水準で有意 (両側) です。

**. 相関係数は 5% 水準で有意 (両側) です。

*. 相関係数は 10% 水準で有意 (両側) です。

3. 重回帰分析

組織コミットメントの 3 コミットメントと独立変数について因果関係を探るため、重回帰分析を行った。(図表 V - 6)

3-1 従属変数：情緒的コミットメント

情緒的コミットメントを従属変数において重回帰分析を行った。調整済み R²=.163 なので、情緒的コミットメントはこの独立変数でおよそ 16%説明することができる。分析の結果、情緒的コミットメントに影響を与えているのは性別のみであった。これは組織コミットメントの平均値の比較の際に前述したように、女性のほうが情緒的コミットメントが高くなるということである。

3-2 従属変数：規範的コミットメント

規範的コミットメントを従属変数において重回帰分析を行った。調整済み R²=.115 なので、規範的コミットメントはこの独立変数でおよそ 12%説明することができる。分析の結果、規範的コミットメントには時給と「自己効力感」が正の影響を与えていることが分かった。つまり、アルバイトの時給が高いほど、また、自分自身の能力の高さを認識しているほど、大学生はアルバイトに対して規範的コミットメントを形成する。

図表 V - 6 重回帰分析

	情緒的コミットメント		規範的コミットメント		功利的コミットメント	
	ベータ	標準誤差	ベータ	標準誤差	ベータ	標準誤差
(定数)		1.136		1.176		1.350
性別	.382 ***	.251	-.002	.278	.176	.314
学年	.009	.154	-.121	.158	.066	.182
期間	-.027	.014	-.113	.014	-.076	.016
時給	-.001	.001	.221 *	.001	-.129	.001
自己効力感	-.067	.159	.244 *	.159	-.027	.189
凝集性	.059	.167	.123	.171	.101	.197
貢献度	.130	.147	.072	.153	-.179	.173
満足度	.084	.192	-.190	.197	.584 ***	.199
上司のリーダーシップ	.147	.173	.158	.179	-.022	.207
情緒的コミットメント			.128	.144	.127	.164
規範的コミットメント	.121	.134			.163	.158
功利的コミットメント	.164	.117	.222	.120		
F値	2.099 **		1.733 *		4.033 ***	
調整済みR ²	.163		.115		.350	

***. 相関係数は 1% 水準で有意

**. 相関係数は 5% 水準で有意

*. 相関係数は 10% 水準で有意

3-3 従属変数：功利的コミットメント

功利的コミットメントを従属変数において重回帰分析を行った。調整済み R² = .350 なので、功利的コミットメントはこの独立変数でおよそ 35%説明することができる。分析の結果、功利的コミットメントには「満足度」が正の影響を与えていることが分かった。つまり、アルバイトへの「満足度」の高さが、大学生のアルバイトを辞める場合のリスクを高めていると言える。

3-4 従属変数：「満足度」

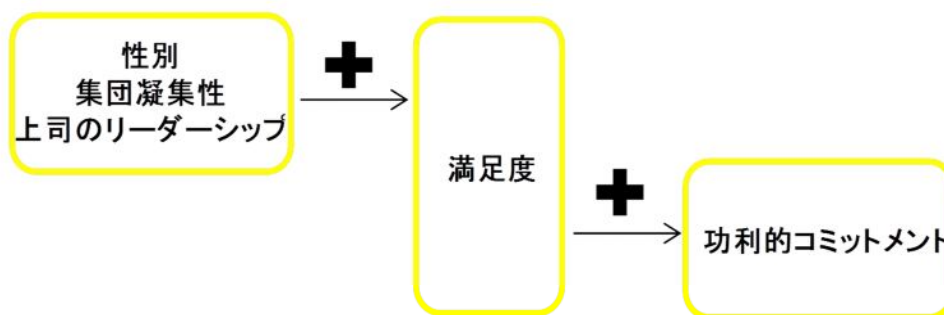
重回帰分析の結果から、「満足度」が功利的コミットメントを高める効果を持っていることは明らかになったが、「満足度」という抽象的な概念はどのような変数によって規定されるのであろうか。そこで「満足度」を従属変数におき、重回帰分析を試みた。(図表 V - 7)調整済み R² = .421 なので、「満足度」はこの独立変数でおよそ 42%説明することができる。分析の結果、性別と「集団凝集性」と「上司のリーダーシップ」が「満足度」に正の影響を与えていることが分かった。この結果をまとめると、以下の図表 V - 8 のとおりである。

図表 V - 7 重回帰分析 (「満足度」)

	非標準化係数		標準化係数	有意確率
	B	標準誤差	ベータ	
(定数)	1.937	0.894		.035
性別	-.520	.184	-.288	.007
学年	-.179	.123	-.188	.152
期間	.015	.011	.180	.181
時給	-1.693E-04	.000	-.035	.730
自己効力感	.115	.125	.095	.360
凝集性	.404	.122	.344	.002
貢献度	-.093	.118	-.092	.436
上司のリーダーシップ	.492	.123	.423	.000
調整済みR ²			.421	
F値			6.642	.000b

a. 従属変数 満足度

図表 V - 8 満足度まとめ



この結果から、「満足度」が性別、「集団凝集性」、「上司のリーダーシップ」と功利的コミットメントとの間に媒介している可能性が考えられる。そこで新たに以下の仮説を立てた。

仮説 5 - 1 : 性別は「満足度」を媒介して功利的コミットメントを高める

仮説 5 - 2 : 「集団凝集性」は「満足度」を媒介して功利的コミットメントを高める

仮説 5 - 3 : 「上司のリーダーシップ」は「満足度」を媒介して功利的コミットメントを高める

4 - 5 媒介分析

重回帰分析を利用した媒介分析で仮説 5 をそれぞれ検証した。(図表 V - 9)

② X(「集団凝集性」・「上司のリーダーシップ」)→Y(功利的コミットメント)では有意だったベータの値が、③ X(「集団凝集性」・「上司のリーダーシップ」)・M(「満足度」)→Y(功利的コミットメント)では有意ではなくなり、完全媒介モデルが成立した。つまり、「満足度」が独立変数として投入されたことで、「集団凝集性」と「上司のリーダーシップ」が従属変数の功利的コミットメントに与える影響が「満足度」によって説明されたということである。4 - 4 の「満足度」を従属変数に置いた重回帰分析の結果も合わせて検証した結果、「集団凝集性」と「上司のリーダーシップ」は「満足度」を媒介して功利的コミットメントを高めていることが分かった。したがって、仮説 5 - 1 は棄却され、仮説 5 - 2 と仮説 5 - 3 は採択された。

図表 V - 9 媒介分析

	①X→M		②X→Y		③X・M→Y	
	標準誤差	ベータ	標準誤差	ベータ	標準誤差	ベータ
(定数)	.571		.941		.845	
性別	.172	-.230	.283	.082	.260	.229
学年	.118	-.153	.195	-.050	.172	.047
期間	.010	.147	.017	-.057	.015	-.150
時給	.000	.049	.001	-.087	.001	-.119
満足度					.185	.638 ***
凝集性	.111	.398 ***	.183	.366 ***	.181	.112
上司のリーダーシップ	.113	.447 ***	.186	.261 **	.188	-.024
調整済みR2		.497		.192		.387
F値		11.882 ***		3.617 ***		6.951 ***

***. 相関係数は 1% 水準で有意

** . 相関係数は 5% 水準で有意

* . 相関係数は 10% 水準で有意

5. 仮説の検証

分析の結果から初めに立てた仮説の検証を行う。

仮説 1 「上司のリーダーシップ」の得点が高いほど、組織コミットメントは高い

: 仮説 5 - 3 が採択されたため、「満足度」を媒介して「上司のリーダーシップ」は組織コミットメントの功利的コミットメントに正の影響を与えていることが分かった。したがって仮説 1 は採択された。

仮説 2 アルバイト先の「集団凝集性」が強いほど、組織コミットメントは高い

: 仮説 5 - 2 が採択されたため、「満足度」を媒介して「集団凝集性」は組織コミットメントの功利的コミットメントに正の影響を与えていることが分かった。したがって仮説 2 は採択された。

仮説 3 「自己効力感」が高いほど、組織コミットメントも高い

: 重回帰分析の結果、「自己効力感」が組織コミットメントの規範的コミットメントに正の影響を与えていることが分かった。したがって仮説 3 は採択された。

仮説 4 アルバイトに対する「満足度」が高いほど、組織コミットメントは高い。

: 媒介分析の結果、「満足度」は「集団凝集性」及び「上司のリーダーシップ」と功利的コミットメントに媒介して功利的コミットメントを高めていることが分かった。したがって仮説 4 は採択された。

また、情緒的コミットメントは組織コミットメントの 3 要素の中で唯一性別によって影響を受けていることが明らかになった。

VI. 考察

本研究では組織コミットメントの要素として、情緒的コミットメント、規範的コミットメント、功利的コミットメントの 3 つを捉え、その規定要因を探るための分析を行った。その結果、情緒的コミットメントには性別が、規範的コミットメントには時給と「自己効力感」が、功利的コミットメントでは「満足度」を媒介してアルバイト先の「集団凝集性」と「上司のリーダーシップ」が正の影響を与えていることが明らかになった。

1. 大学生における組織コミットメントの男女差

組織コミットメントの 3 コミットメントの平均値の比較の結果、男女で差が認められたのは情緒コミットメントのみであった。情緒的コミットメントは「頼まれた仕事は何でも進んでほしい」、「このアルバイトのメンバーであることを誇りに思う」、「売上のために働くことは重要だと感じる」の 3 項目である。本研究の分析結果によると、大学生においては女性のほうが男性よりもアルバイトに情緒的な愛着を抱きやすいといえる。

組織コミットメントと性別はその関係性の有無に対して様々な研究や議論がなされている。Grusky(1966)は男性よりも女性の方が存続的コミットメントが高いという指摘をした。これは女性の方が男性よりも転職が難しいと考えられるため、現在所属している組織により価値を置くからだと言っている。また情緒的コミットメントに関しては一貫した結果が見られていない。

本研究では上記の先行研究に反して、情緒的コミットメントのみ男女差が見られた。これは、まずアルバイトの特性として、大学生の場合は基本的に所属が最大でも 4 年間という限定的なものであること、アルバイト求人は現在非常にたくさんあり、求人情報サイトなどで簡単に探すことができるということが挙げられる。このことから前述した先行研究が大学生には当てはまらないことが説明できる。また、言うまでもないが、時代の変化によって、採用活動の場で性別による差もほとんどなくなっている。

次に男女の行動における差である。小窪ら(2003)のオーストラリアと日本の大学生を対象とした研究によると、日本の大学生は男性よりも女性の方が同僚の幸福や集団の和や人との協調と関係の深い「集団協調」の傾向が強いと示された。このことから、自分個人よりも集団を重視して組織と関わる傾向のある女性は、アルバイトにおいてもその集団に対して愛着を感じやすく、高い情緒的コミットメントを示したのではないかと推察される。

2. 規範的コミットメント

規範的コミットメントは、「このアルバイトから得るものがあるうちは、留まるつもりだ」、「このアルバイト先のために日々よい仕事をするべきだ」、「このアルバイトを辞めたいと思ってもすぐにはできない」の 3 項目である。分析結果によると、時給と「自己効力感」にはこの規範的コミットメントを高める効果があった。それぞれどのように影響を与えているのか一つずつ考察を進める。

2-1 時給 - 規範的コミットメント

大学生は時給が高いほどアルバイト先へ帰属すべきであるという義務感を強く感じている。「高い時給をもらっているから」アルバイト先に尽くすべきであるという考えが大学生の根底にあり、それが規範的コミットメントとして形成されているのではないかと推察される。

2-2 「自己効力感」 - 規範的コミットメント

分析結果から、この「自己効力感」が高い人ほどアルバイトに規範的な組織コミットメントを形成するということが分かった。前述したように、「自己効力感」が高い人は自分自身の能力について自信を持っており、自信の向上心や物事の遂行能力を高いと認識していると考えられる。また、「自己効力感」とアルバイト先への「貢献度」には有意なやや弱い正の相関が見られる。つまり、「自己効力感」の高い人ほど、アルバイト先へ貢献していると認識している。このことから、「アルバイト先に大きく貢献している自分」のアルバイト先での存在意義を強く感じ、このアルバイトには自分の能力が必要だから、ここに帰属すべきだという規範的な意識を形成しているのではないか。

2-3 規範的コミットメントまとめ

規範的コミットメントの規定要因として時給と「自己効力感」が明らかになった。また 2-1、2-2 の考察や規範的コミットメントの性質から、定着だけではなく積極的な労働への意欲や貢献が最も強く予測できるのが規範的コミットメントであると考えられる。したがって、雇用する側からの視点で考えると、大学生の望ましい組織コミットメントは規範的コミットメントであると言えることができる。しかしその規定要因は時給のようにむやみに高くすることができないものであったり、個人の気質的な要因であったりと、雇用する側からはコントロールが難しいため、規範的コミットメントの向上を目指すことは本研究の結果からは不可能である。

3. 功利的コミットメント

本研究で組織コミットメントの功利的コミットメントと定義したのは「今このアルバイトを辞めることは私にとって損失が大きい」の 1 項目である。分析結果から、功利的コミットメントは「満足度」を介して「集団凝集性」と「上司のリーダーシップ」から正の影響を受けていることが明らかになった。

厚生労働省の平成 25 年上半期雇用動向調査結果の概況で、転職入職者が前職を辞めた理由の「アルバイト先の間人間関係」という項目に注目すると、男性・19 歳以下は 21. 3%、男性・20 歳～24 歳は 6. 7%、女性・19 歳以下は 34. 5%、女性・20 歳～24 歳は 17. 0% であった。この結果より、大学生くらいの年齢では、アルバイト先への定着、離職の選択の際、男女ともにアルバイト先の間人間関係がかなり重要であることがわかる。

「集団凝集性」が高いということは、「アルバイト先の間人間関係」が良好であると解釈することができる。また、アルバイト先の上司という存在は、まだ社会に出ていない大学生にとって、自分に向かって指示を出したり、給料を与えたりと絶対的に上の立場であるほとんど唯一の間人間である。上司への信頼や上司からの理解に基づく大学生からのリーダーシップ能力の評価は、ほとんど大学生と上司の関係性を表していると言っていい。このことから、「集団凝集性」と同様に、「上司のリーダーシップ」も「アルバイト先の間人間関係」の重要な要素になっていると考えられる。「集団凝集性」が高い、また、「上司のリーダーシップ」

能力が高く「アルバイト先の人間関係」が好ましいアルバイト先では、大学生は離職しにくいと考えられる。

功利的コミットメントとは離職する際のリスクの認知と定義した。以上の先行研究や分析の結果から、良好な「アルバイト先の人間関係」は大学生の「満足度」を高め、「満足度」の高いアルバイト先で働く大学生は、離職を考えたときに、現状の「満足度」の高いアルバイト先を失うリスク、現状以上に「満足度」の高いアルバイト先はないかもしれないというリスクによって現在のアルバイトに留まっている。

また、功利的コミットメントというと金銭面を想起しやすいが、本研究では功利的コミットメントに対する時給の影響は見られなかった。

VII. まとめ

1. まとめ

本研究では先行研究を参考に、組織コミットメントを離職の予測ができる指標とし、組織コミットメントの規定要因を検証するための研究を行った。分析の結果、大学生の組織コミットメントは情緒的コミットメント、規範的コミットメント、功利的コミットメントに分けられた。それぞれの規定要因について分析を進めると、①情緒的コミットメントのみ男女差が見られること、②時給、および個人の「自己効力感」が規範的コミットメントに正の影響を与えていること、③「集団凝集性」と「上司のリーダーシップ」によって築かれた良好な人間関係が「満足度」を媒介して功利的コミットメントに正の影響を与えていることが明らかになった。

2. インプリケーション

本研究の意義および貢献は以下のとおりである。

まず第一に、組織コミットメントにおいて、これまであまり焦点を当てられていなかった大学生のアルバイトに注目した点である。冒頭でも述べたように、組織コミットメントの研究はこれまで数多くなされてきた。しかし、大学生のアルバイトに対する組織コミットメントに注目する研究はほとんどなかった。本研究では、大学生を対象にアンケート調査を実施し、その組織コミットメントの大学生独自の因子構造を明らかにするとともに、「自己効力感」、「集団凝集性」、「上司のリーダーシップ」が規定要因として考えられることを示唆した。大学生は基本的に最長でも 4 年間しかアルバイト先に従事しないが、その時間の自由度や業務知識や能力の吸収の速さは、雇用の流動化が進み、人材確保がより難しくなるであろう近い将来、今以上に重要視されるはずである。その際、どのようにして大学生のアルバイトへの組織コミットメントを高め、彼らの定着を図るべきかという大きな課題に、いくらかの示唆を残した。

第二に、大学生とそれ以外の非正規従業員の組織コミットメントの形成要因が異なるとい

うことを示した点である。「自己効力感」と組織コミットメントの関係は先行研究とは逆の結果を示しており、大学生が先行研究の研究対象であるパート社員と異なる方法で組織コミットメントを形成していることが明らかになった。このことから、今後非正規従業員の組織コミットメントを研究する際、「大学生」に改めて注目する必要性を示した。

3. 本研究の限界

本研究の限界として以下の 3 点を記す。

まず第一にアンケートの配布対象が首都大学東京の大学生のみという点である。そのことによって、アンケート結果に基づく本研究の分析に、首都大学東京の大学生独自の価値観が含まれてしまっている可能性が高い。

第二に、アンケートの有効回答数が少なく、アルバイトの目的や職種など、有効な回答が得られない項目があった点である。このことによって、特定の職種などに偏った結果になっていることが考えられる。以上の二点より、一般的な大学生においても本研究で得られた結果が有効かどうかは疑問である。

また第三に、情緒的コミットメントと規範的コミットメントに関して実践的な結果が得られなかった点である。本研究の結果によると、「情緒的コミットメントの規定要因は性別」であり、「規範的コミットメントの規定要因は時給と自己効力感」であった。これらは雇用側からのコントロールができない、もしくはコントロールが難しい項目であるため、アルバイトの定着化のための施策を立てる際には参考にしにくいと考えられる。そのため、今後は規定要因を検討する際、雇用側からコントロールができる要素をアンケートに取り入れて研究を進めていく必要がある。

VIII. 参考文献

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990) "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization." *Journal of Occupational Psychology*, 63, pp.1-18.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986) "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, pp.1173-1182.
- Becker, H.S. (1960) "Notes on the concept of commitment." *American Journal of Sociology*, 66, pp.32-40.
- Festinger, L., Schachter, . & Back, K. (1950) "*Social Pressures in Informal Groups.*", Harper.

- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). "Development of Leader-Member Exchange (LMX): Theory of Leadership Over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective." *Leadership Quarterly*, 6, pp.219-247.
- Grusky, O. (1966) "Career Mobility and Organizational Commitment." *Administrative Science Quarterly*, 10, pp.488-503.
- 咸 惠善 (1991) 「パートタイマーの組織コミットメントに関する実証分析」『経営行動科学』 Vol. 6, No. 1 . pp.1-13.
- 小窪輝吉, Kashima Yoshihisa, Kashima Emiko(2003) 「日本とオーストラリアの大学生の個人主義的傾向と集団主義傾向」 『福祉社会学論集』 22(1), pp.51-61
- 舛田博之, 佐野洋子 (2007) 「組織要因が非正規従業員の初期段階の定着に及ぼす影響—愛着的コミットメントを介する影響の検討」 『第 10 回年次大会論文集』 pp232-235
- 松原敏浩 (1998) 「リーダーシップの文献展望-8-Graen のリーダー・メンバー交換(LMX モデル)」『経営管理研究所紀要』 第 5 号, pp.113-137.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). "A commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization." *Journal of Applied Psychology*, 78, pp.538-551.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979) "The measurement of organizational commitment." *Journal of Vocational Behavior*, 14, pp.224-247.
- 成田健一, 下仲順子, 中里克治, 河合千恵子, 佐藤眞一, 長田由紀子 (1995) 「特性的「自己効力感」尺度の検討 生涯発達の利用の可能性を探る」 *Japanese Journal of Educational Psychology*, 43, pp.306-314.
- 西脇暢子 (1998) 「コミットメント研究の課題と展望」『産業・組織心理学研究』第 11 巻第 1 号 pp.51-59. 産業・組織心理学会
- 西脇暢子 (2004) 「組織とコミットメント— 組織流動化時代の忠誠心と帰属—」二村敏子編著『現代ミクロ組織論』第 6 章 pp.105-122, 有斐閣
- 関本昌秀・花田光世(1985) 「11 社の調査分析にもとづく帰属意識の研究 (上)」 『ダイヤモンド・ハーバードビジネス』 11 月号, pp.84-86.
- 関本昌秀・花田光世(1985) 「11 社の調査分析にもとづく帰属意識の研究 (下)」 『ダイヤモンド・ハーバードビジネス』 1 月号, pp.53-62.
- 関本昌秀・花田光世 (1987) 「企業帰属意識の構造化と、影響要因の研究」『産業・組織心理学会研究』 第 1 巻 1 号, pp.9-20.
- 高木浩人 (2003) 「多次元概念としての組織コミットメント—規定要因、結果の検討—」『社会心理学研究』 第 18 巻 3 号, pp.156-171.
- 高木浩人, 益田圭, 石田正浩 (1997) 「実証的研究—会社人間をめぐる要因構造」田尾雅夫編著『「会社人間」の研究—組織コミットメントの理論と実際』第 7 章 pp.265—296. 京都大学学術出版会

田尾雅夫『「会社人間」の研究—組織コミットメントの理論と実際』京都大学学術出版会

Williams, L. J., & Hazer, J. T. (1986) “Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods.” *Journal of Applied Psychology*, 71, pp.219-231.

厚生労働省 平成 25 年上半期雇用動向調査結果の概況

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/14-1/kekka.html#02>

(2014 年 5 月 26 日)

参考資料

記述統計量

		度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
	性別	63	1	2	1.429	0.499
	学年	63	1	4	2.460	0.947
	自己効力感1	63	1	5	2.333	1.231
	自己効力感2	63	1	5	3.159	1.208
	自己効力感3	63	1	5	3.127	1.264
	自己効力感4	63	1	5	3.190	1.281
	自己効力感5	63	1	5	3.159	1.181
	自己効力感6	63	1	5	3.222	1.224
	目的	63	1	5	1.921	0.679
	職種	63	1	9	2.143	1.458
	期間	63	1	42	15.230	10.976
	時給	63	850	2000	1016.905	184.697
	凝集性1	63	1	5	3.317	1.401
	凝集性2	63	1	5	3.984	0.975
	凝集性3	63	1	5	3.778	1.007
	凝集性4	63	1	5	2.333	1.164
	凝集性5	63	1	5	2.333	1.191
	凝集性6	63	1	5	3.524	1.105
	凝集性7	63	2	5	3.730	0.827
	凝集性8	63	1	5	3.698	0.978
	貢献度	63	1	5	3.556	0.894
	満足度	63	2	5	3.794	0.901
	上司性別	63	1	2	1.222	0.419
	上司年齢	63	21	60	36.095	9.549
	LMX1	63	1	5	3.317	1.216
	LMX2	63	1	5	3.444	1.012
	LMX3	63	1	5	3.095	1.011
	LMX4	63	1	5	3.143	1.203
	LMX5	63	1	5	2.952	1.170
	LMX6	63	1	5	3.778	0.975
情緒的要素	情緒4	63	1	5	2.952	1.184
	情緒1	63	1	5	2.794	1.233
	情緒3	63	1	4	2.683	1.105
功利的要素	功利2	63	1	5	3.317	1.060
	規範3	63	1	5	3.095	1.187
	存続2	63	1	5	3.429	1.341
サイドベット要素	存続1	63	1	5	3.476	1.229

配布アンケート

大学生のアルバイトに関するアンケート

経営学系 4 年 高橋 未季

卒業論文執筆のためのアンケートにご協力ください。

首都大学東京の学部 1、2、3 年生、また大学院進学を決めている学部 4 年生を対象とし、アルバイトに関する調査を行っております。お手数ですがご回答をよろしくお願い致します。なお、集めたデータは統計的に処理し、個人が特定されることはありません。

◇あなたのことについて教えてください

1. 性別 男 女
2. 学年 _____ 年生
3. あなた自身について最も近い考えに○をつけてください

	全く そう 思わない	←	どちら でも ない	→	かなり そう 思う
しなければならないことがあってもなかなか取りかからない	1	2	3	4	5
難しそうなのは、新たに学ぼうとは思わない	1	2	3	4	5
人の集まりの中ではうまく振る舞えない	1	2	3	4	5
人に頼らない方だ	1	2	3	4	5
自分から友達を作るのがうまい	1	2	3	4	5
初めはうまくいかないことでも、できるまでやり続ける	1	2	3	4	5

◇あなたの現在のアルバイトについてお聞きします。(複数のアルバイトをしている方は、より所属

期間の長い方を1つ思い浮かべてください。)

1. アルバイトの目的 (どれか一つに○をつけてください。)

- (1)生活費のため (2)遊ぶお金のため (3)学費のため (4)貯金のため (5)その他

2. あなたが勤めているアルバイトの職種を1つ選び○をつけてください

- (1)飲食関係 (2)販売 (3)接客サービス (4)塾講師・家庭教師 (5)事務
(6)軽作業・物流 (7)インストラクター (8)専門性 (9)その他()

3. 続けている期間 _____ヶ月

4. 出勤頻度 ひと月に約 _____回

5. 時給 _____円

6. あなたが現在のアルバイト先で働く上で最も近い考えに○をつけてください

	全く そう 思わない	←	どちら でもない	→	かなり そう 思う
このアルバイトのメンバーであることを誇りに思う	1	2	3	4	5
この職場で起きる問題は、自分にとっても問題だ	1	2	3	4	5
売上のために働くことは重要だと感じる	1	2	3	4	5
頼まれた仕事は何でも進んでほしい	1	2	3	4	5
今このアルバイトを辞めることは私にとって損失が大きい	1	2	3	4	5
このアルバイトを辞めたいと思ってもすぐにはできない	1	2	3	4	5
このアルバイト先のために、要求された水準以下の 努力しかならないことはありえない	1	2	3	4	5

	全く そう 思わない	←	ど ち ら で も な い	→	か な り そ う 思 う
このアルバイト先にとどまっている理由の一つは 他によい働き場所がないからだ	1	2	3	4	5
今このアルバイトを辞めたら罪悪感をもつ	1	2	3	4	5
売上のために働くことが義務だ	1	2	3	4	5
この職場のために日々よい仕事をするべきだ	1	2	3	4	5
一般的にアルバイトを辞めることは世間体が悪いことだ	1	2	3	4	5
自分にとってやりがいのある仕事を担当させてもらえないなら このアルバイトをつづけてもあまり意味がない	1	2	3	4	5
このアルバイトから得るものがあるうちは、留まるつもりだ	1	2	3	4	5
これ以上自分の能力を向上させる機会が得られなければ このアルバイトに留まるメリットはない	1	2	3	4	5
自分の貢献に見合った処遇を受けていなければ 働く意欲は沸いてこない	1	2	3	4	5

7. あなたのアルバイト先の職場はどのようなところですか。ひとつ選び○をつけてください

	全く そう 思わない	←	どちら でもない	→	かなり そう 思う
職場の仲間とは個人的なことでも気兼ねなく話せる	1	2	3	4	5
職場の人たちは温かくてなじみやすい	1	2	3	4	5
いい仕事をすれば職場の仲間から高く評価される	1	2	3	4	5
職場の仲間には心配や悩み事をなんでも相談できる	1	2	3	4	5
職場の仲間とはいつも本音で話し合える	1	2	3	4	5
職場の仲間は仕事に行き詰まったり、困っていたら助け合う	1	2	3	4	5
職場の仲間はいつも気持ちがバラバラでまとまりがない	1	2	3	4	5
職場の仲間はお互いに無関心である	1	2	3	4	5

8. あなたはアルバイト先で自分がどの程度貢献できていると感じますか。ひとつ選び、数字に○をつけてください

全く貢献できていない 1 2 3 4 5 かなり貢献できている

9. 現在のアルバイトを学生の間は出来る限り続けたいと思いますか。ひとつ選び、数字に○をつけてください

全くそう思わない 1 2 3 4 5 とてもそう思う

10. あなたは現在のアルバイトにどの程度満足していますか。ひとつ選び、数字に○をつけてください

全く満足していない 1 2 3 4 5 かなり満足している

◇あなたの現在のアルバイト先の店長など、あなたに直接指示を与える立場の人(以下、上司)を1人想定してください。その上司についてお聞きします。(複数のアルバイトをしている方は、より所属期間の長い方の上司を想定してください。)

1. 上司の性別 男 女
2. 上司の年齢 _____ 歳 (おおよそで構いません)
3. あなたの上司について、あなたの考えをひとつ選び○をつけてください

	全く そう 思わ ない	←	ど ち ら で も な い	→	か な り そ う 思 う
上司はあなたの仕事ぶりに満足している	1	2	3	4	5
上司はあなたの仕事上の問題点やニーズを理解している	1	2	3	4	5
上司はあなたの潜在的可能性を理解している	1	2	3	4	5
上司は自分の犠牲においてあなたを助けることがある	1	2	3	4	5
上司がいなくとも、彼/彼女を弁護し、正当化するほど信頼している	1	2	3	4	5
仕事上のあなたと上司との関係は良好である	1	2	3	4	5

アンケートは以上となります。ご協力ありがとうございました。